



*Estaba tan desesperada que mi mente se puso en blanco*  
Tian Yu

*Hice cola toda la mañana, completé el formulario de empleo, registré mis huellas digitales en un lector electrónico, tramité mi tarjeta de acceso y me hice un examen de sangre para cumplir con los procedimientos de control sanitario. Foxconn me asignó el número F9347140.*

*Tomo un circuito de la cinta, escaneo el logo, lo pongo en una bolsa antiestática, le pego una etiqueta y lo devuelvo a la cinta. Cada una de estas tareas lleva dos segundos. Cada diez segundos termino cinco tareas.*

Foxconn es un punto neurálgico en una red de producción global en la que se ensamblan y proveen productos terminados a consumidores de todo el planeta, veinticuatro horas al día, 365 días al año. Su negocio principal son los contratos de fabricación. Produce principalmente bienes para compradores internacionales y sus clientes son los líderes de la industria electrónica global: Apple, Samsung, Microsoft, Google, Intel, HP, IBM, Dell, Cisco, Amazon, Sony, Nintendo, Nokia, Motorola, Acer, Asus, Hewlett-Packard.

El complejo de Longhua incluye fábricas de varios pisos, almacenes, dormitorios, bancos, dos hospitales, una oficina de correos, una brigada de bomberos con dos bombas de agua, un circuito exclusivo de televisión, un centro educativo, una biblioteca, una librería, campos de fútbol, baloncesto y tenis, piscinas de natación, teatros virtuales, comercios, supermercados, cafeterías, restaurantes, casas para huéspedes y una casa de vestidos de novia. El complejo está equipado con instalaciones productivas de tecnología punta que lo convierten en una fábrica modelo para clientes, funcionarios de gobierno, medios de comunicación, visitantes y otras unidades de inspección. En la fábrica hay diez zonas, nombradas de la A a la H, J y L, a su vez subdivididas en A1, A2, A3, J20, L6, L7, etc. y hay escritas en todas partes siglas como FIH (*Foxconn International Holdings*) o Centro JIT (*just in time*). Caminar desde la entrada sur a la norte lleva una hora, lo mismo que de la entrada este a la oeste.

Sus empleados (alrededor del 85% de los empleados de Foxconn son trabajadores migrantes rurales de entre dieciséis y veintinueve años) son alojados en dormitorios dentro de la fábrica colocándolos de tal modo que, en un mismo dormitorio, no coincidan trabajadores del mismo turno ni de mismos departamentos de producción para impedir, también de este modo, redes sociales de apoyo. Una habitación típica alberga entre seis y doce trabajadores. Cada obrero tiene que pasar su tarjeta magnética de personal de la empresa y esperar la luz verde, antes de poder subir las escaleras hacia su habitación. Los guardianes de seguridad controlan regularmente la entrada al sector de dormitorios y a veces incluso inspeccionan cada piso. Hombres y mujeres tienen prohibido visitarse. Las relaciones sexuales están prohibidas (Foxconn omite todo comentario sobre relaciones homosexuales). No se les permite cocinar (por protección contra incendios), tampoco lavar ropa (para ahorrar agua y energía del servicio de limpieza de la fábrica) y las visitas de familiares están fuertemente restringidas. Así como un país tiene su ejército y policía, Foxconn tiene un poderoso instrumento de control, su sistema de seguridad, que justifica por la responsabilidad contractual de proteger la propiedad intelectual de sus clientes.

Mientras los trabajadores se preparan para empezar sus turnos de 12 horas, los gerentes preguntan: '¿Cómo están?'. Y ellos deben responder gritando al unísono: '¡Bien! ¡Muy bien! ¡Muy, muy bien!' Antes del turno, una señal auditiva suena tres veces. Con el primer toque,

los trabajadores deben levantarse y colocar su puesto de trabajo. Con el segundo, se preparan para el trabajo y se ponen el equipo necesario. Con el tercer silbido, se sientan y trabajan. Para imponer las cuotas de productividad cada vez más exigentes, ingenieros industriales y gerentes de recursos humanos, diseñaron un sistema de evaluación del trabajo para apremiar a los operarios a hacer horas extras y a no tomarse licencias, pues de otro modo el bono les sería retirado. Las pausas, a menudo, son suprimidas y en el Manual del Empleado de Foxconn, se especifica que ir al baño por más de diez minutos o hablar con los compañeros constituye una sanción, pero lo cierto es que también se aplican otros métodos disciplinarios, no recogidos en el compendio, como la cancelación de premios por desempeño (bonificación mensual), acoso verbal o la copia obligatoria de las *Citas de Gou*.

Sin embargo, ni en dicho Manual ni en los contratos laborales se advierte a los trabajadores de las condiciones de peligrosidad a las que serán expuestos en su lugar de trabajo. En los talleres de pulido de carcasas de iPhone la exposición a la radiación y el ruido de la maquinaria en jornadas de 12 horas es doloroso, explican los trabajadores. En las 'zonas secretas' a las que los auditores no acceden, tragan níquel, polvo de aluminio y toxinas químicas, las condiciones de higiene y ambientales son mínimas, los ventiladores (37° en taller) soplan polvo que se encuentran tras la jornada, en su pelo, ropas y vías respiratorias. En el taller de reparación de iPhones, los empleados sufren cortes, amputaciones, fracturas de huesos en las manos al tallar el logo de aluminio de Apple y sacar el exceso de metal de los bordes o por la utilización de máquinas nuevas para, cuya utilización, no han recibido formación. Pero para que la compañía pague los gastos de hospitalización, los trabajadores han de admitir negligencia por su parte, transfiriendo la responsabilidad y carga del accidente de la empresa a la víctima.



En la cadena de limpieza de iPad, las trabajadoras utilizan disolventes para retirar el exceso de pegamento (sin etiquetar y sin ningún tipo de información por parte de la empresa de los productos que utilizan durante largos periodos) lo que, según cuentan, les producen mareos, dolores fuertes de cabeza, garganta, estómago y ojos, vómitos, irritaciones en la piel, pérdida de peso, de apetito, rigidez muscular y entumecimiento de pies y manos. En 2009, en la ciudad de Suzhou y tras identificar la sustancia venenosa, al menos 137 trabajadores jóvenes de Wintek (proveedora de pantallas de vidrio para Apple), intentaron reclamar indemnizaciones por accidentes de trabajo por haber sido intoxicados por hexano, utilizado para limpiar pantallas en la industria electrónica por su rápida evaporación y su bajo coste pero que daña el sistema nervioso hasta la parálisis; y por benceno, un disolvente que, prohibido en occidente desde hace cuatro décadas, es la principal causa del cáncer de origen profesional en China. El 1 de enero de 2010, cinco representantes de los trabajadores de Wintek enviaron al entonces CEO de Apple, Steve Jobs, una carta abierta sobre los riesgos que amenazaban su salud, pero no recibieron respuesta. Apple no prohibió a sus proveedores el uso de dichas sustancias e ignoró la demanda de indemnizaciones por parte de los obreros.

El miércoles 26 de octubre de 2011 a las 13:40 h, Zhang Tingzhen, técnico de mantenimiento de 25 años y no provisto de guantes ni arnés ni casco, sufrió una descarga eléctrica de alto voltaje mientras reparaba un foco de luz en el exterior del Edificio E12 (A) en el complejo de Foxconn Longhua. Cayó de una escalera a cuatro metros de altura golpeándose la cabeza, lo que le produjo un traumatismo y una hemorragia que derivó en la extirpación de la mitad de la parte izquierda de su cerebro tras pasar por cinco intervenciones quirúrgicas. Perdió la memoria y el habla, tiene el lado derecho de su cuerpo paralizado. Foxconn se negó a compensar a Tingzhen por la pérdida de su salud y de su capacidad de trabajo y solo ante la presión de SACOM (*Estudiantes y académicos en contra del abuso corporativo*), el 9 de noviembre de 2012, Foxconn canceló su deuda atrasada en gastos médicos por 200.000 yuanes.

El 20 de mayo de 2011, el mismo año en el que la compañía compró un millón de robots para sus cadenas de ensamblaje en China, una acumulación de polvo de aluminio en el conducto del aire del taller de pulido de iPad en el tercer piso del Edificio A5 en Chengdu, provocó una explosión que mató a cuatro trabajadores y dejó a dieciocho gravemente heridos. Esa misma noche, el China Digital Times publicó: *En cuanto a la explosión en la planta de Foxconn Chengdu, todos los medios y sitios web deben esperar el comunicado oficial. No se admitirá ningún artículo independiente, interpretación o recomendación.* El 17 de diciembre de 2011, otra explosión en Shanghai hirió al menos a 60 trabajadores. Nunca se revelaron datos en cuanto al número y estado de las víctimas y la prensa se mantuvo en silencio. Los negocios continuaron como siempre.

Entre el 23 y 24 de septiembre de 2012, los trabajadores consiguen cerrar la planta de Taiyuan como protesta a las añadidas condiciones de explotación para la realización del iPhone 5. Las fuerzas paramilitares redujeron los disturbios con brutalidad causando cientos de heridos. Ese mismo día, Apple publica una nota de prensa y Foxconn declara que los altercados habían sido provocados por una pelea entre compañeros, justificación que le

sirvió al periódico español El País para el titular de la noticia. Un mes después, miles de trabajadores paralizan la fabricación del iPhone 5 en Zhengzhou.

NOTA DE PRENSA  
24 septiembre 2012

## Las ventas del iPhone 5 en el primer fin de semana llegan a cinco millones de unidades

SAN FRANCISCO, California (EE. UU.) —24 de septiembre de 2012— Apple ha anunciado hoy que ha vendido más de cinco millones de unidades de su nuevo iPhone 5, tan solo tres días después de su lanzamiento el 21 de septiembre; y que más de 100 millones de dispositivos iOS se han actualizado ya a iOS 6, el sistema operativo móvil más avanzado del mundo. El iPhone 5 está disponible en Alemania, Australia, Canadá, EEUU, Francia, Hong Kong, Japón, el Reino Unido y Singapur; estará disponible en 22 países adicionales el 28 de septiembre, y en más de 100 países adicionales para final de año. La demanda del iPhone 5 ha superado la disponibilidad inicial y aunque la mayoría de los pedidos anticipados han sido servidos a los clientes, muchos han sido programados para su entrega en octubre.

"La demanda del iPhone 5 ha sido increíble y estamos trabajando intensamente para poner el iPhone en manos de todos los clientes que quieren uno lo antes posible", dice Tim Cook, CEO de Apple. "Aunque hemos vendido todo el stock inicial, las tiendas continúan recibiendo envíos de iPhone 5 con regularidad, y los clientes pueden seguir haciendo sus pedidos online y recibir una fecha de entrega estimada. Agradecemos la paciencia de todos y estamos trabajando intensamente para fabricar suficientes iPhone 5 para todos".

# La gigante tecnológica Foxconn cierra una planta por una pelea multitudinaria

Unos 2.000 empleados se enzarzaron en una pelea en el dormitorio de la empresa

AGENCIAS

Pekín - 24 SEP 2012 - 08:51 CEST



Trabajadores rompen cristales en la entrada de la empresa Foxconn en Taiyuan (China) REUTERS

El comité sindical de la empresa intenta proyectar una imagen protectora a sus empleados mediante varios tipos de actividades de acompañamiento, picnics, concursos de canto, shows de danza y conciertos.

El 3 de enero de 2012, ciento cincuenta trabajadores del taller AP5 de la planta de Foxconn Wuhan amenazaron con arrojar del edificio de la fábrica si la empresa no resolvía su conflicto laboral. Exigían, entonces, resolver la disminución salarial a la que se vieron sometidos tras su traslado obligado desde las instalaciones de Shenzhen a Wuhan. Desde el techo de la fábrica, llamaban la atención de Microsoft publicando en internet el ultimátum en tiempo real desde sus propios teléfonos móviles. A las nueve de la noche, el intendente de la ciudad de Wuhun, Tang Liangzhi, demandó a la empresa a compensar a los trabajadores afectados de acuerdo con lo establecido por ley. Esta huelga provocó el cierre por un día de uno de los talleres de fabricación de consolas Xbox 360.

*Por la presente, acepto que, en caso de daño físico o muerte Foxconn no pueda ser imputado (incluyendo el suicidio o la automutilación), y se someta el caso a los procedimientos legales y reguladores de la empresa. Ni yo ni los miembros de mi familia exigiremos ningún tipo de compensación monetaria adicional a las establecidas por la ley, de modo que la reputación de la compañía no se vea perjudicada y garantice su estabilidad operativa*





## ANEXO SOBRE EL TRABAJO

La Oficina Internacional del Trabajo define el término violencia como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. El diccionario de Le Robert lo define como aquello que consiste en actuar sobre alguien o hacerle actuar contra su voluntad empleando la fuerza; pero Dejours introduce dos consideraciones más a esta definición: actuar sobre alguien o hacerle actuar de forma que, sin saberlo, ponga en riesgo su vida o la de otros; y actuar sobre alguien o hacerle actuar, con el consentimiento de la víctima, sobre el propio cuerpo con el fin de inflingirle daños o provocar la muerte.

El trabajo asalariado en nuestra sociedad es la actividad que desarrollamos con el fin de alcanzar unos objetivos impuestos por una jerarquía. Esta dominación, este intercambio siempre desigual en el que se da toda una gama de modalidades de ejercicio de poder a través de la organización del trabajo y la gestión y, por tanto, esta violencia que es ya en sí el trabajo tal y como lo entendemos en las sociedades actuales, ocasiona como consecuencia otras violencias que, cada vez más a partir de los años 90, es infligida por la víctima hacia sí misma. Este fenómeno reciente en la industria y en el sector servicios, no lo era en el sector de la agricultura debido a la soledad y aislamiento al que lxs asalariadxs del campo se exponen. El hecho del suicidio en el propio centro de trabajo de nuestros tiempos y en espacios altamente comunitarios, nos indica que las conductas de apoyo mutuo y solidaridad, que justamente eran formas de prevención de los trastornos asumidas por el colectivo, han desaparecido de los usos corrientes de la vida en el trabajo. Este abandono es una de las consecuencias de la automatización, del alejamiento progresivo entre la producción y el proletariado, de la disolución de la sociedad de clases por una de masas, de los pactos con los sindicatos que restableció un modelo de negociación vertical y oscureció la conciencia de la lucha autónoma, de la represión y de las transformaciones que se dieron en el mundo del trabajo a finales de los años 80 y principios de los 90 cuando, además de la importante disminución de derechos laborales, se introducen en la empresa los nuevos métodos de gestión del trabajo (instrumentos de control) para eliminar el sistema de valores asociado al mismo. De esta manera y a través de cientos de años, hemos visto arrebatados por la clase dominante, los medios y, con ellos, nuestra capacidad para determinar nuestras condiciones de existencia. Hoy, la desigualdad, la iniquidad y la injusticia son ya admitidas y banalizadas por los asalariadxs mismxs pues, el entorno social del trabajo está tan sumamente degradado en nuestro días que, la tolerancia al abuso, impone la resignación y la indiferencia ante la desgracia y el padecimiento del otro. Teniendo en cuenta que la identidad es el soporte de la salud mental y que el trabajo ocupa el lugar central en su construcción por ser el ámbito en el que encontramos la realización personal en el campo social, es fácil de entender que, el trabajo, evidentemente y además, tiene gran incidencia en la economía de las relaciones en el espacio privado. La explotación no concluye con nuestra jornada laboral, toda la vida queda expropiada.



**Cámara 22.**

La realidad en el trabajo es aquello que se resiste a ser dominado y se presenta en forma de incidentes que impiden la realización de la tareas del servicio. Este fracaso es vivido por lxs trabajadorxs como una experiencia dolorosa que será negada y de la que serán responsabilizados por los cuadros directivos ante el silencio del resto de la plantilla. Una de las formas concretas de la realidad del trabajo es la violencia de lxs usuarixs desencadenada por las incongruencias organizativas de las empresas y de este modo, en el año 2011 en Alicante, un trabajador de la antigua Caja de Ahorros del Mediterráneo se suicidaba tras discutir con un cliente y ser expedientado, por este motivo, por la entidad. Cinco años después, el TSJC sentenció este suicidio como accidente laboral y, el propio abogado de la familia de la víctima, declaró a la prensa: *las condiciones laborales, la creciente presión sobre los trabajadores o el temor a perder el puesto de trabajo en un país donde la destrucción sistemática y cada vez más barata de ocupación provocan en muchos casos un malestar psíquico que pueden acabar precipitando episodios como este. Y debe reconocerse que este tipo de episodios tienen un origen laboral tan nítido e indiscutible como cualquier accidente con consecuencias físicas que podamos padecer mientras trabajamos.*



El acto suicida perpetrado en el lugar de trabajo, además de advertir de que toda la comunidad laboral está sufriendo, es obviamente, un mensaje dirigido al propio colectivo de trabajo y, a diferencia de otro tipo de violencias de defensa compulsivas, la violencia hacia unx mismx, adquiere una forma de conducta premeditada. Apelar al estrés y a su solución con terapias cognitivo-comportamentales, o a las taras o vulnerabilidad personal como hace la psiquiatría o el psicoanálisis convencional o a la predisposición psicológica como hace un análisis sociogenético para dar cuenta de los trastornos, es del todo insuficiente ya que, la mayoría de suicidios en la actualidad, se producen en sujetos que no presentan ningún síntoma prepatológico y que demuestran excelentes rendimientos profesionales pero sí son empleadxs, en su mayoría, que considerándose víctimas de una situación injusta y prolongada en el tiempo, la terminan juzgando intolerable. Las empresas, ante un hecho tal y confabuladas con el sistema, resuelven con la negación de la realidad, con el limpiado de imagen de empresa, con la selección psicológica en la contratación y con la organización de actividades formativas para la gestión del estrés.



## BIBLIOGRAFÍA

Dejours, C. y Bègue, F. (2010) Trabajo y suicidio (Modus Laborandi).

Dejours, C. (2009) Trabajo y violencia (Modus Laborandi).

La ley del mercado (*La loi du marché*, Stéphane Brizé. Francia, 2015)

Ngai, P. Chan, J. y Selden, M. (2014) *Morir por un iPhone. Apple, Foxconn y la lucha de los trabajadores en China* (Descontrol)

Complicit: El precio de la tecnología (*Complicit*, Yi yeting, Heather White. Estados Unidos, 2017)

Landscape Duet (Pierre Larauza. Bélgica, China, 2012)